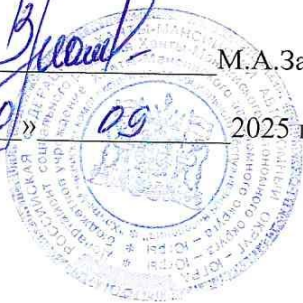


От работодателя
Директор
БУ «Ханты-Мансийский комплексный
центр социального обслуживания
населения»


М.А.Завтур

«30» 09 2025 г.



От работников
Председатель
первичной профсоюзной организации БУ
«Ханты-Мансийский комплексный центр
социального обслуживания населения»


А.П. Брехт

«30» 09 2025 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №4
к коллективному договору между работниками и работодателем
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа –
Югры «Ханты-Мансийский комплексный центр социального
обслуживания населения» на 2023-2026 годы

**Дополнительное соглашение № 4
о внесении изменений и дополнений
в коллективный договор бюджетного учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры «Ханты-Мансийский комплексный центр социального
обслуживания населения»**

г. Ханты-Мансийск

«30» 09 2025 г.

Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ханты-Мансийский комплексный центр социального обслуживания населения», в лице директора Завтур Марии Александровны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны и

коллектив работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ханты-Мансийский комплексный центр социального обслуживания населения», в лице специалиста по охране труда административно-хозяйственной части, председателя первичной профсоюзной организации работников Брехт Александра Пиусовича, именуемый в дальнейшем «Профсоюзный комитет», с другой стороны, в дальнейшем именуемые «Стороны», в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Депсоцразвития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 24.06.2024 № 13-нп "О внесении изменений в приказ Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 28.02.2017 № 03-нп "Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Депсоцразвития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, оказывающих социальные услуги" заключили настоящее дополнительное соглашение № 2 к коллективному договору бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ханты-Мансийский комплексный центр социального обслуживания населения» на 2023-2026 годы (далее коллективный договор), о нижеследующем:

1. Внести в Положение об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Ханты-Мансийский комплексный центр социального обслуживания населения» (Приложение № 1 к Коллективному договору) следующие изменения:

1.1. В пункте 1.1 слова «порядок и условия установления иных выплат» заменить словами "другие вопросы оплаты труда".

1.2. Заголовок раздела IV после слова "выплат" дополнить словами ", критерии их установления".

1.3. Пункт 4.3 дополнить абзацем следующего содержания: "Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более года."

1.4. В абзаце первом пункта 4.4 слово "требованиями" заменить словами "показателями эффективности деятельности работников государственных учреждений и порядком их применения".

1.5. В разделе VI:

1.5.1. Заголовок изложить в следующей редакции: "VI. Другие вопросы оплаты труда".

1.5.2. В пункте 6.1 Абзац первый изложить в следующей редакции: "6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и

специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам учреждения устанавливаются иные выплаты. К иным выплатам относятся:";

1.5.3. Дополнить абзацем следующего содержания: "выплата за наставничество в сфере труда (далее - выплата за наставничество).".

1.5.4. Дополнить пунктом 6.4.1 следующего содержания: "6.4.1. Выплата за наставничество устанавливается на срок выполнения работы по наставничеству, но не более, чем на 6 месяцев, с учетом содержания и объема работы по наставничеству в соответствии со статьей 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплата за наставничество производится в размере 15 процентов от должностного оклада наставника за каждого работника, в отношении которого осуществляются работы по наставничеству, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Одновременно наставником не может осуществляться наставничество в отношении более двух работников. Размеры и условия осуществления выплаты за наставничество устанавливаются работнику трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору с указанием содержания, сроков и формы выполнения работы по наставничеству.".

1.5.5. Пункт 6.6. после слов "выплата за почетное звание" дополнить словами ", выплата за наставничество";

1.5.6. Таблицу приложения 4 к Положению об установлении системы оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, дополнить строкой 9 следующего содержания: "

7	выплата за наставничество	15 процентов к должностному окладу на период установления наставничества	устанавливается в коллективном договоре, локальном акте	ежемесячно, на срок установления наставничества, но не более, чем на 6 месяцев
---	---------------------------	--	---	--

1.5.7. Приложение 2 к Положению об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Ханты-Мансийский комплексный центр социального обслуживания населения» (Приложение № 1 к Коллективному договору) изложить в следующей редакции:

"Приложение 2
к Положению об установлении системы
оплаты труда работников государственных
бюджетных и автономных учреждений,
подведомственных Департаменту
социального развития Ханты-Мансийского
автономного округа - Югры

**Показатели
эффективности деятельности работников учреждения и порядок их применения**

1. При определении размера стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ работникам учреждения применяются следующие показатели эффективности деятельности:

соблюдение трудовой дисциплины;

соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения;

участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения (участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах);

участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах;

освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан;

удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления);

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

высокое качество выполняемой работы;

персональный вклад работника в общие результаты деятельности; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью государственного учреждения.

2. Для оценки деятельности работников, отнесенных к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения при необходимости могут устанавливаться дополнительные показатели эффективности деятельности работников учреждения.

Критерии оценки показателей эффективности деятельности утверждаются локальным правовым актом учреждения.

3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается ежемесячно каждому работнику учреждения, но не более 50 процентов должностного оклада, и выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце.

4. Фактически отработанное время для расчета размера выплаты за качество выполняемых работ определяется табелем учета рабочего времени.

5. Условием для снижения выплаты за качество выполняемых работ работнику учреждения является информация о фактах несоблюдения им показателей эффективности деятельности, установленных в локальном правовом акте учреждения, которую ежемесячно, до 25 числа текущего месяца, непосредственный руководитель работника представляет директору учреждения в форме служебной записки.

6. Ежемесячно, до 30 числа текущего месяца, на основании представленной информации директор учреждения принимает решение о размере выплаты за качество выполняемых работ, с учетом предложений непосредственного руководителя работника (руководителя структурного подразделения), с указанием причины снижения размера выплаты за качество выполняемых работ (при наличии причин для снижения).

7. В учреждении действует комиссия по установлению стимулирующих выплат, рассматривающая информацию о фактах несоблюдения работниками учреждения показателей эффективности деятельности, указанных в локальном правовом акте учреждения, с целью определения размера выплаты за качество выполняемых работ.

8. Решение о размере ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ оформляется приказом руководителя учреждения.

9. Решение о снижении выплаты за качество выполняемых работ может быть обжаловано в установленном законодательством порядке. Факт обжалования не приостанавливает действие решения о снижении ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ.

2. Остальные положения Коллективного договора и приложения к нему, не затронутые настоящими изменениями, остаются неизменными, и стороны подтверждают по ним свои обязательства.

3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 07 июля 2025 года, и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2023-2026 годы.

4. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Работодатель:

Бюджетное учреждение Ханты-
Мансийского автономного округа –
Югры «Ханты-Мансийский
комплексный центр социального
обслуживания населения»

Директор

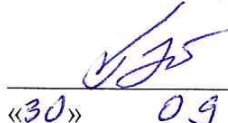


М.А. Завтур

«30» 09 2025 г.

От работников Учреждения:

Председатель первичной профсоюзной
организации бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Ханты-Мансийский
комплексный центр социального
обслуживания населения».



А.П. Брехт

«30» 09 2025 г.

В настоящем документе пронумеровано,
прошнуровано и скреплено печатью

5 (пять) листов

Специалист по ОТ

А.П.Брехт

